

**PERANCANGAN SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN
MENGUNAKAN METODE MERIT SYSTEM
DI PD. BPR BKD KARANGANYAR**

SKRIPSI



OLEH :

MUHAMAD UMAR WINDARDO
NPM : 0532315050

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi) dengan judul **“Perancangan Sistem Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Merit System* di PD. BPR BKD Karanganyar”**, yang merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh oleh mahasiswa jenjang pendidikan Strata satu (S-1) Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur untuk meraih gelar Kesarjanaan.

Atas tersusunnya penulisan Tugas Akhir (Skripsi) ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. DR. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ir. Sutiyono, MT selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ir. M. Tutuk Safirin, MT selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ir. Hari Purwoadi, MM selaku Dosen Pembimbing Pertama dan Dosen Penguji II Ujian Lisan skripsi ini. Terima kasih atas kemudahan dan bimbingan yang bapak berikan kepada penulis.
5. Ir. Joumil A. SZS., MT selaku Dosen Pembimbing Kedua dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas kemudahan dan bimbingan yang bapak berikan kepada penulis.

6. Ir. Sumiati, MT selaku Dosen Penguji I Seminar I dan Dosen Penguji III Ujian Lesan.
7. Ir. Yustina Ngatilah, MT selaku Dosen Penguji I Ujian Lesan.
8. Ir. Handoyo, MT selaku Dosen Penguji I Seminar II.
9. Ir. Endang P.W., MMT selaku Dosen Penguji II Seminar I dan II.
10. Semua Dosen Pengajar serta Staff Jurusan Teknik Industri Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur atas segala bantuannya.
11. Sri Mulyani, SE selaku Kepala Bagian Umum PD. BPR BKD Karanganyar atas bimbingannya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
12. Sri Soebono, SE selaku Direktur Utama PD. BPR BKD Karanganyar, atas segala bimbingan dan bantuan dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
13. Teman-temanku angkatan 2002 kelas sore , terima kasih atas dukunganya selama ini.
14. Dan semua pihak yang telah banyak membantu di dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT membalas semua amal kebbaikannya yang telah bersedia membantu dan membimbing penulis didalam menyusun Tugas Akhir ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir (Skripsi) ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan Tugas Akhir ini. Penulis sangat berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan kita.

Hormat Kami,

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL HALAMAN

LEMBAR PENGESAHAN

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAKSI	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	2
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Asumsi	3
1.5 Tujuan Penelitian	3
1.6 Manfaat Penelitian	4
1.7 Sistematika Penulisan	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Operasional PD. BPR BKD Karanganyar.....	7
2.1.1 Sumber Dana.....	7
2.1.2 Produk Jasa dan Pelayanan	8

2.1.3 Wilayah Pemasaran	11
2.1.4 Pelaksanaan Sistem Pemberian Kredit pada PD. BPR BKD Karanganyar	12
2.1.4.1 Penerapan Prosedur Pemberian Kredit pada PD. BPR BKD Karanganyar	12
2.1.4.2 Perhitungan Angsuran Kredit	14
2.1.4.3 Prosedur Pengembalian Pinjaman	14
2.1.4.4 Dokumen yang Digunakan	15
2.1.4.5 Catatan Akuntansi yang Digunakan	17
2.1.4.6 Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem Pemberian Kredit	18
2.1.5 Pelaksanaan Sistem Pelayanan Deposito pada PD. BPR BKD Karanganyar	20
2.1.5.1 Deposito	20
2.1.5.2 Tabungan	21
2.2 Analisis Jabatan	23
2.3 Uraian Jabatan	24
2.4 Evaluasi Jabatan	27
2.4.1 Metode Poin atau Metode Angka.....	29
2.5 Definisi Penilaian Prestasi Kerja	31
2.5.1 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	32
2.5.2 Metode Penilaian Prestasi Kerja	33
2.5.2.1 Macam-Macam Skala Pengukuran	33
2.5.2.2 Skala Pengukuran Prestasi Kerja	36

2.5.3	Faktor Penilaian Prestasi Kerja	40
2.6	Pengertian Kompensasi	41
2.6.1	Definisi Kompensasi	42
2.6.2	Jenis-jenis Kompensasi	42
2.6.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	47
2.6.4	Tujuan Pemberian Kompensasi.....	49
2.7	<i>Merit System</i>	52
2.8	Penelitian Terdahulu	55

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	72
3.2	Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel	72
3.3	Langkah-langkah Pemecahan Masalah	74
3.4	Metode Pengumpulan Data	78
3.5	Metode Analisis Data	79

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1	Pengumpulan Data	83
4.1.1	Data Analisa Jabatan	83
4.1.2	Kriteria-Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	89
4.2	Evaluasi Jabatan dengan Metode Poin	90
4.3	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	93
4.4	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Dalam	

Klasifikasi Prestasi	97
4.5 Perancangan Sistem Kompensasi	100
4.5.1 Tanpa Pengelompokan Gaji	100
4.5.2 Pengelompokan Gaji	107

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	115
5.2 Saran	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Contoh Distribusi Nilai Poin Kederajat	
	Faktor-Faktor Pekerjaan.....	30
Tabel 2.2	Contoh Penilaian Jabatan dengan Metode Poin.....	31
Tabel 2.3	Contoh Skala Ordinal.....	34
Tabel 2.4	Contoh Skala Linkert	35
Tabel 2.5	Prosentase Kenaikan dengan <i>Merit System</i>	54
Tabel 2.6	Data Penghasilan Karyawan	55
Tabel 2.7	Bobot Penilaian Prestasi Kerja.....	56
Tabel 2.8	Distribusi Poin Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	58
Tabel 2.9	Contoh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	59
Tabel 2.10	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	61
Tabel 2.11	Tabel Struktur Upah.....	63
Tabel 2.12	Tabel Hubungan Bobot Prestasi Kerja dengan Gaji Tengah (<i>Midt Point</i>), Gaji Dasar dan Gaji Puncak	66
Tabel 2.13	Titik Bawah, Titik Tengah dan Titik Atas Bobot Prestasi Kerja Tiap Kelompok	68

Tabel 2.14	<i>Merit Pay Increase</i>	69
Tabel 2.15	Tabel Gaji Bulanan Baru Karyawan dengan <i>Merit System</i>	70
Tabel 2.16	Gaji Dasar dan Gaji Puncak Setiap Kelompok	71
Tabel 3.1	<i>Merit Pay Increase</i>	82
Tabel 4.1	Data Penghasilan Karyawan	83
Tabel 4.2	Bobot Penilaian Prestasi Kerja.....	90
Tabel 4.3	Distribusi Poin Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	92
Tabel 4.4	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	94
Tabel 4.5	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	97
Tabel 4.6	Gaji Bulanan Baru Karyawan dan Prosentase Kenaikan Imbalan dengan <i>Merit System</i>	99
Tabel 4.7	Tabel Struktur Upah.....	103
Tabel 4.8	Hubungan Bobot Prestasi Kerja dengan Gaji Tengah (<i>Midt Point</i>), Gaji Dasar dan Gaji Puncak	106
Tabel 4.9	Titik Bawah, Titik Tengah dan Titik Atas Bobot Prestasi Kerja Tiap Kelompok	109
Tabel 4.10	Gaji Dasar dan Gaji Puncak Setiap Kelompok	110
Tabel 4.11	<i>Merit Pay Increase</i>	110

Tabel 4.12 Gaji Bulanan Baru Karyawan dengan <i>Merit System</i>	112
Tabel 4.13 Struktur Pengelompokan Penggajian dengan <i>Merit System</i>	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep <i>Merit System</i>	52
Gambar 3.1 Flowchart Pemecahan Masalah.....	74
Gambar 4.1 Garis Regresi Hubungan Antara Poin Prestasi Kerja Dengan Penghasilan.....	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Gambaran Perusahaan.....	I
Perhitungan Nilai Poin Dari Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	II
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	III
Perhitungan Gaji Tengah (<i>Midt Point</i>), Gaji Dasar dan Gaji Puncak.....	IV
Perhitungan Kenaikan Imbalan dan Gaji Bulanan Baru	V

ABSTRAKSI

Setiap perusahaan tentunya selalu ingin mewujudkan sebuah sistem kompensasi yang tepat yaitu yang mampu memberi kepuasan kepada karyawan dan pihak perusahaan. Untuk memberi kepuasan kepada pihak perusahaan maka karyawan harus mempunyai prestasi kerja yang tinggi, sedangkan memberi kepuasan kepada karyawan berarti perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas karyawan dalam perusahaan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya.

PD. BPR BKD Karanganyar adalah salah satu unit bisnis daerah yang bergerak dalam usaha simpan pinjam. Dari sistem penggajian di perusahaan, banyak karyawan yang merasa tidak puas. Karena dengan jabatan yang sama namun prestasi kerjanya berbeda akan mendapatkan kompensasi yang sama. Sehingga karyawan menginginkan sistem kompensasi yang didasarkan atas penilaian besarnya kontribusi mereka yang telah diberikan kepada perusahaan.

Dalam penelitian tugas akhir ini, akan dirancang suatu sistem kompensasi yang berdasarkan besarnya prestasi kerja atau kontribusi dari karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Setelah dianalisa, maka diupayakan untuk merancang sistem pemberian kompensasi dengan menggunakan metode *merit system*. Pada metode *merit system* ini, sistem kompensasi dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawan agar meningkatkan kinerja mereka, karena pada sistem ini makin baik kinerja mereka maka makin tinggi pula imbalan yang akan diterima. Penilaian prestasi kerja karyawan akan sangat dibutuhkan dalam membuat sistem penggajian yang baru. Penilaian ini dilakukan melalui evaluasi jabatan dengan metode poin. Hasil penilaian prestasi kerja dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kelompok I dengan *performance rating* tertinggi yaitu diantara $>691 - \leq 760$ poin dengan kenaikan kompensasi sebesar 6 %, dimana terdapat 30 karyawan dengan perolehan poin sebesar 700 poin, 715 poin, 730 poin, 745 poin dan 760 poin.
2. Kelompok II dengan *performance rating* diantara $>622 - \leq 691$ poin dengan kenaikan kompensasi sebesar 5 %, dimana terdapat 11 karyawan dengan perolehan poin sebesar 625 poin, 640 poin, 655 poin, 670 poin dan 685 poin.
3. Kelompok III dengan *performance rating* diantara $>553 - \leq 622$ poin dengan kenaikan kompensasi sebesar 4 %, dimana terdapat 5 karyawan dengan perolehan poin sebesar 565 poin, 580 poin, 595 poin dan 610 poin.
4. Kelompok IV dengan *performance rating* diantara $>484 - \leq 553$ poin dengan kenaikan kompensasi sebesar 3 %, dimana terdapat 6 karyawan dengan perolehan poin sebesar 505 poin, 520 poin, 535 poin dan 550 poin.
5. Kelompok V dengan *performance rating* terendah yaitu diantara $\geq 415 - \leq 484$ poin dan kelompok ini tidak mengalami kenaikan kompensasi, dimana terdapat 5 karyawan dengan perolehan poin sebesar 415 poin, 430 poin, 445 poin dan 460 poin.

Kata Kunci : perancangan sistem kompensasi, *merit system*, penilaian prestasi kerja, *performance rating*, *merit pay increase*.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbagai permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah masalah mengenai penurunan prestasi kerja karyawan, pelaksanaan kerja yang kurang efektif serta pemberian kompensasi yang tidak sesuai. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas karyawan yang merupakan masalah utama dalam suatu perusahaan agar mampu memberikan kinerja yang terbaik.

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerjanya. Sehingga kompensasi yang didapatkan dapat terasa lebih adil dan bukan hanya didasarkan pada latar belakang pendidikan maupun lamanya masa kerja tetapi juga didasarkan pada prestasi kerjanya.

PD. BPR BKD Karanganyar adalah salah satu unit bisnis daerah yang bergerak dalam usaha simpan pinjam. Para karyawan bekerja dari pukul 08.00 sampai 16.00 selama enam hari / minggu. Untuk sistem penggajian, karyawan mendapat gaji pokok yang besarnya tertentu tergantung pada golongan dan masa kerja yang bersangkutan. Sedangkan untuk tunjangannya meliputi tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan pangan, tunjangan kesehatan, tunjangan pph, tunjangan perumahan, uang makan dan uang transport (BBM). Selain tunjangan, dalam komponen gaji karyawan juga terdapat potongan-potongan yang meliputi potongan asuransi tenaga kerja dan iuran dana pensiun.

Dari sistem penggajian yang tersebut diatas, banyak karyawan yang merasa tidak puas. Karena dengan jabatan yang sama namun beban dan tanggung jawab yang berbeda serta prestasi kerja yang berbeda akan mendapatkan kompensasi yang sama. Hal ini yang menjadi pemikiran untuk menggunakan konsep *merit system* dalam membuat sistem pemberian kompensasi bagi karyawan dengan harapan dapat mengatasi rasa ketidakpuasan para karyawan maupun masalah mengenai penurunan prestasi kerja karyawan dan tentunya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Merit system merupakan suatu sistem pembayaran imbalan (*reward*) yang dikaitkan dengan jasa atau prestasi kerja seseorang yang disesuaikan dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Konsep dan implikasi dari *merit system* ini adalah bahwa seseorang akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi jika memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja dapat dinilai dari sejauh mana kedisiplinan, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemandirian, kerja sama, tanggung jawab maupun keterampilan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Merit system mempunyai tujuan untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerja mereka sehingga secara otomatis kinerja perusahaan menjadi baik. Untuk penilaian kinerja seseorang ditentukan dengan adanya penilaian prestasi kerja yang dilihat dari kriteria-kriteria yang erat hubungannya dengan pekerjaan dan karakteristik dari karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu:

“ Bagaimana membuat rancangan sistem pemberian kompensasi yang didasarkan pada penilaian prestasi kerja karyawan di PD. BPR BKD Karanganyar ? ”

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam penelitian maka perlu dilakukan pembatasan terhadap masalah yang dihadapi :

1. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah penilaian prestasi kerja individu.
2. Kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja yang digunakan ditentukan oleh pihak perusahaan dengan memperhatikan kondisi yang ada di perusahaan.
3. Karyawan yang dinilai adalah karyawan tetap tingkat pelaksana PD. BPR BKD Karanganyar.

1.4 Asumsi

Asumsi - asumsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dianggap cukup sesuai dengan syarat-syarat yang dibutuhkan.
2. Diasumsikan jumlah poin keseluruhan yang digunakan dalam metode poin adalah 1000 poin.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah membuat rancangan sistem pemberian kompensasi berdasarkan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan metode *Merit System* di PD. BPR BKD Karanganyar.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan :

Dengan adanya perancangan sistem pemberian kompensasi yang penilaiannya didasarkan pada penilaian prestasi kerja karyawan dan tingkat penghasilan para karyawan. Dimana kriteria penilaiannya antara lain adalah penilaian terhadap kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan, keterampilan dan kemandirian dari masing-masing karyawan. Maka PD. BPR BKD Karanganyar dapat lebih baik dalam hal sistem pemberian kompensasinya, oleh karena sistem pemberian kompensasi ini lebih rinci dan dapat lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan tentunya produktivitas dari perusahaan akan lebih meningkat.

b. Bagi Peneliti :

Dengan adanya pelaksanaan penelitian ini maka peneliti dapat mengetahui, merancang, maupun menganalisa sistem pemberian kompensasi yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan yang menggunakan dua macam variabel yaitu kriteria-kriteria penilaian prestasi kerja dan data penghasilan karyawan. Dari variabel-variabel

penelitian tersebut peneliti dapat menerapkan sistem pemberian kompensasi dengan menggunakan *merit system* di perusahaan tempat peneliti bekerja nanti.

c. Bagi Universitas :

Dari penelitian yang bertujuan untuk merancang sebuah sistem kompensasi yang didasarkan pada penilaian prestasi kerja dengan menggunakan metode *merit system* manfaat yang dapat diambil bagi universitas adalah pihak universitas memperoleh bahan atau masukan tentang kriteria-kriteria penilaian prestasi kerja yang terdapat pada PD. BPR BKD Karanganyar berikut tingkat penghasilan yang diterima para karyawannya dan dari data-data tersebut pihak universitas dapat lebih memperdalam maupun melakukan penelitian lanjutan yang semakin rinci dan spesifik.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan laporan penelitian disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diberikan gambaran mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah yang akan dibahas, batasan masalah dan asumsi yang digunakan, penetapan tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian yang didapatkan, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dipaparkan teori–teori yang relevan dan sesuai dengan topik penelitian yang dilakukan dan teori-teori tentang operasional PD. BPR BKD Karanganyar, analisis jabatan, penilaian prestasi kerja, kompensasi dan konsep dari *Merit System* yang digunakan sebagai acuan dalam pembahasan permasalahan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian singkat mengenai langkah-langkah penyelesaian masalah dengan menggunakan *Merit System* dalam pengerjaan tugas akhir ini.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang pengumpulan data yang akan digunakan dalam perhitungan penilaian prestasi kerja karyawan dan perancangan sistem pemberian kompensasi berdasarkan prestasi kerja karyawan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari perancangan sistem pemberian kompensasi berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan serta saran untuk peningkatan kinerja karyawan.